

Formation : organismes

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Formation (organismes de)	10-6-88	16-3-89	29-3-89	-	-	-	3249	1516

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Organismes

assurant, à titre principal, l'activité de formation de personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion, ainsi que de personnes à la recherche d'un emploi.

Par référence à la nomenclature INSEE de 1973 : codes APE 8202, 8203, 9218, 9221, 9723.

Par référence à la nomenclature INSEE de 1993 ♦ *Accord du 16-6-98 non étendu* : codes NAF 80-4 C « formation des adultes et formation continue » ; 80-4 D « autres enseignements » ; 91-3 E « organisations associatives n.c.a », à l'exclusion des organismes dépendant d'établissements scolaires ou supérieurs relevant de la loi Astier ou de la loi de 1875 relative à l'enseignement supérieur (codes NAF 80-2 C « enseignement secondaire technique ou professionnel » et 80-3 Z « enseignement supérieur » sauf si leur activité principale relève de la formation professionnelle).

Les dispositions de la CCN ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée dans l'organisme de formation.

Sont exclus de la présente convention :

— les ASFO créées par des organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord cadre prévu par l'article R. 950-8 alinéa 2 de l'ancien code du travail, et appliquant soit la convention de la branche représentée par l'organisation, soit une convention de branche, soit leur propre statut conventionnel ;

— les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par ou liés statutairement à une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise ;

— les centres de formation des apprentis.

♦ *Art. 1 modifié par accord du 16-6-98 non étendu*

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national.

♦ *Art. 1*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

1° **Nécessité d'un écrit** : tout engagement doit faire l'objet d'un écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CCN.

2° **CDD d'usage**

a) *Cas de recours* :

— actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;

— activités ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période.

b) **Indemnité d'usage** : versement, à l'issue du CDD d'usage, d'une indemnité égale à 6 % de la rémunération brute versée au titre du CDD dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un CDI.

♦ *Art. 5 modifié par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO)*

4 Période d'essai ■

1° **Durée et renouvellement** : durées partiellement inapplicables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégories	Durée initiale	Renouvellement	Durée totale maximale
Employés	1 mois	1 mois	2 mois
Techniciens	2 mois	1 mois	3 mois
Cadres F, G, H	3 mois	3 mois	6 mois
Directeurs H, I	6 mois (1)	6 mois (1)	12 mois (1)

(1) *Sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation qui a jugé déraisonnable une période d'essai initiale de 6 mois et une période d'essai de 12 mois renouvellement inclus (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).*

2° **Délai de prévenance** : préavis réciproque de 1 jour ouvrable par mois, 1 mois pendant le renouvellement pour les directeurs H et I.

♦ *Art. 7*

5 Préavis ■

1° **Durée**

Catégories	Ancienneté	Démission, licenciement et mise à la retraite (1)
Employés	< 2 ans	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois
Techniciens	—	2 mois
Cadres	—	3 mois

(1) *Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).*

2° **Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis** : 2 heures par jour payées en cas de licenciement.

♦ *Art. 9-1*

Section 3 **Licenciement et départ à la retraite**

6 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde à partir de 2 ans d'ancienneté sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

1° Montant

Ancienneté	Indemnité
≤ 15 ans	1/5 mois par année entière d'ancienneté
> 15 ans	1/5 mois par année entière d'ancienneté + 1/10 mois par année entière au-delà de 15 ans. Maximum : 6 mois

2° Base de calcul : moyenne des 12 derniers mois de salaire ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, rémunération la plus élevée perçue au cours des 3 derniers mois de travail (primes et gratifications proratisées dans ce cas).

♦ *Art. 9-2*

7 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Indemnité de départ volontaire à la retraite

Ancienneté	de 1 à 5 ans	de 5 à 10 ans	de 10 à 15 ans
Montant	1/2 mois	1 mois	1,5 mois

Ancienneté	de 15 à 20 ans	de 20 à 30 ans	+ de 30 ans
Montant	2 mois	2,5 mois	3 mois

2° Indemnité de mise à la retraite (sous réserve que le salarié puisse bénéficier d'une retraite à taux plein) : formule la plus avantageuse entre l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et l'indemnité légale de licenciement.

3° Base de calcul identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 6).

♦ *Art. 9-3*

Section 4 **Congés et jours fériés**

8 Congés pour événements familiaux ■ Congés à prendre au moment de l'événement.

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	2 jours
Décès	père, mère	3 jours
	conjoint, enfant	5 jours
	beau-parent, frère, sœur	1 jour après 3 mois d'ancienneté
Déménagement	-	1 jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi
Examen universitaire ou professionnel	-	Limité à 3 jours par an après 3 mois d'ancienneté
Enfant malade	- 15 ans	3 jours non payés par an non accolés

♦ *Art. 13*

9 Congés supplémentaires des formateurs des catégories D et E [formateurs non cadres ♦ *Accord du 16-1-2017 non étendu*] ■ 5 jours mobiles pris dans l'année contractuelle (à compter de la date d'entrée effective du salarié dans l'entreprise) à des dates fixées (individuellement ou collectivement) par l'entreprise, non cumulables avec un avantage de même

nature préexistant dans l'entreprise tel qu'une 6^e semaine de congés payés.

♦ *Art. 10-3 modifié par accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension et art. 10-7 résultant de l'accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO) modifié par accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension et*

10 Compte épargne temps (CET) ■ Les dispositions relatives au CET, issues de l'accord RTT du 6-12-99, ne sont pas reprises par l'accord du 27-3-2012 étendu. Cet accord précise toutefois que les organismes qui ont mis ce dispositif en application peuvent continuer de l'appliquer (ce dispositif ne pouvant plus être mis en œuvre aujourd'hui, il n'est pas repris ici).

♦ *Art. 10-7 résultant de l'accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO)*

11 Jours fériés ■

1° Chômage des jours fériés : les jours fériés légalement chômés ne peuvent avoir pour effet de réduire la rémunération, sous réserve que le salarié ait été présent le dernier jour de travail précédent et le jour suivant le jour férié.

2° Travail exceptionnel un jour férié : majoration de salaire de 100 % ou attribution d'un jour de congé supplémentaire payé.

♦ *Art. 13 complété par accord RTT du 6-12-99 étendu par arrêté du 16-5-2000, JO 25-5-2000, applicable à partir du 18-12-99 (lendemain du dépôt)*

Section 5 **Durée du travail**

12 Durée conventionnelle ■

1° Durée hebdomadaire : 35 heures.

2° Temps de travail effectif : temps de déplacement professionnel assimilé à du travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est celui de son lieu de travail (organisme ou client). En revanche, temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail (organisme ou client) exclu du temps de travail effectif.

♦ *Art. 10 modifié par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO)*

13 Aménagements du temps de travail ■ L'article 10-7 de la CC résultant de l'accord du 27-3-2012 étendu précise que les organismes qui ont mis en application les dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par l'accord RTT du 6-12-99 (notamment attribution de jours de repos sur l'année et modulation) peuvent continuer de les appliquer. Toutefois, ces dispositifs ne pouvant plus être mis en œuvre aujourd'hui, ils ne sont pas repris ici.

Pour les dispositifs d'aménagement du temps de travail (sur 4 semaines ou sur une période au plus égale à l'année) pouvant être mis en place aujourd'hui, la CC renvoie désormais aux dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ *Art. 10-7 résultant de l'accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO)*

14 Travail à temps partiel ■

1° Dispositions de la CCN (à durée indéterminée)

a) *Interruptions journalières d'activité* : limitées à 1 par jour d'une durée de 2 heures maximum.

b) *Modification de la répartition de la durée du travail* : délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

c) *Heures complémentaires* : limite portée au tiers de la durée contractuelle de travail.

2° Dispositions de l'accord du 17-12-2014 étendu (applicable pour une durée déterminée de 3 ans)

a) *Durée minimale de travail*

1. Durée minimale dérogatoire : 15,50 heures/semaine (ou 67,17 heures/mois ou 806 heures/an).

Toutefois, durée minimale fixée à 3 heures/semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux.

De même, durée minimale fixée à 1 heure/semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés suivants :

— salariés embauchés pour remplacer provisoirement un collaborateur absent titulaire d'un contrat comportant une durée de travail < 15,50 heures/semaine (ou équivalent) (par exemple, temps partiel volontaire pour motif thérapeutique, invalidité, formation en alternance...);

— salariés travaillant dans le cadre de missions répondant à une demande exceptionnelle (ponctuelle et non récurrente) (mission de traduction par exemple) ;

— salariés bénéficiant d'un cumul emploi-retraite.

2. Contreparties pour les salariés dont la durée de travail est < 24 heures/semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) :

— modification par l'employeur de la répartition de la durée du travail : possible uniquement si le contrat prévoit de façon exhaustive les cas opérationnels dans lesquels cette modification peut intervenir (par exemple, remplacement d'un salarié absent, report de formation à la demande du client) et la nature de cette modification, et moyennant un délai de prévenance de 7 jours ;

— heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle de travail : majoration de 20 % (v. ci-après) ;

— congés : obligation pour l'employeur de fixer l'ordre des départs en congés en tenant compte de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année.

b) *Interruptions journalières d'activité* : limitées à 1 par jour d'une durée de 2 heures maximum (sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales pouvant être accordées).

c) *Compléments d'heures* : possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel (sans pouvoir atteindre 35 heures) par la conclusion d'avenants « complément d'heures », dans la limite de 8 avenants par an et par salarié (hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

REMARQUE : ces avenants doivent être proposés en priorité aux salariés dont la durée de travail est < 15,50 heures/semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) et aux salariés sous CDD (quel que soit le volume horaire de leur contrat).

Heures effectuées dans le cadre d'un avenant « complément d'heures » majorées de 10 % (ou repos équivalent, au choix du salarié).

d) *Heures complémentaires*

1. Limite : 1/3 de la durée contractuelle de travail.

2. Majorations :

— heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle de travail : 10 % lorsque la durée contractuelle de travail est comprise entre 24 heures et moins de 35 heures/semaine (ou équivalent mensuel ou annuel), 20 % lorsque la durée contractuelle est < 24 heures/semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) ;

— heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail (dans la limite conventionnelle du tiers de cette durée) : majoration légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ *Art. 5-6 et 10-6 modifiés par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter*

du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension a été publié au JO) ♦ Accord du 17-12-2014 étendu par arrêté du 29-6-2015, JO 3-7-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

15 Heures supplémentaires ■

1° **Contingent annuel** : 145 heures.

2° **Majorations** : majorations légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

3° **Paiement** : possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur, dans la limite de 90 heures.

♦ *Art. 10-1 modifié par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO)*

16 **Temps choisi** ■ Possibilité d'effectuer des heures au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires (v. n° 15) avec accord exprès et formalisé du salarié.

Rémunération : à défaut d'accord d'entreprise, majoration ou repos selon taux applicables aux heures supplémentaires.

Délai de prévenance réciproque : 3 jours ouvrés (sauf urgence).

♦ *Art. 10-1 modifié par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO)*

17 **Cadres et commerciaux itinérants** ■ Les organismes de formation peuvent par accord d'entreprise ou par accord entre les parties mettre en œuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord RTT et compenser la renonciation à tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la 5^e semaine ou acquis au titre de la mise en place de la RTT) par du temps travaillé. Cette possibilité concerne les salariés en forfait annuel en heures (1 607 heures) ou en jours (215 jours, jour de solidarité en sus).

1° **Cadres dirigeants** : non soumis à un décompte du temps de travail. Sont visés les cadres de niveaux H et I, ainsi que les cadres de niveau G dès lors qu'ils disposent d'une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome. En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

2° **Cadres et autres catégories professionnelles autonomes** : possibilité de conclure des conventions de forfait annuel en jours sur la base de 215 jours de travail maximum par an (jour de solidarité en sus).

Salariés concernés : cadres, commerciaux et formateurs (sans préjudice des dispositions spécifiques aux formateurs D et E [formateurs non cadres ♦ *Accord du 16-1-2017 non étendu*]) ; v. n° 18) ou salariés itinérants et notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées de repos doivent être prises, pour partie au choix des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, au plus tard avant le terme de l'année de référence (v. précision ci-après). Elles peuvent être affectées à un CET.

REMARQUE : l'année de référence correspond à la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Les cadres soumis à ce type de forfait bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum.

♦ *Art. 10-5 modifié par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO) et par accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension*

18 Temps de travail des formateurs ■

1° Définition des heures de travail : l'activité des formateurs D et E [formateurs non cadres ♦ *Accord du 16-1-2017 non étendu*] se répartit entre :

— l'acte de formation (AF) : toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissances et à l'animation de séquences de formation en présence de stagiaires ou d'apprenants ;

— les temps de préparation et de recherches liées à l'acte de formation (PR) : à titre d'exemples, activités de conception, de recherche, de préparation des stages, réunions et ingénierie, quand les actions sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF ;

— les activités connexes (AC) : à titre d'exemples, activités de conception ou d'ingénierie qui ne sont pas directement liées à l'AF et activités complémentaires (information, accueil, orientation, bilan, placement, suivi, relations tutorales).

2° Durée du travail des formateurs des catégories D et E [formateurs non cadres ♦ *Accord du 16-1-2017 non étendu*] : dispositif spécifique pour les formateurs des catégories D et E [formateurs non cadres ♦ *Accord du 16-1-2017 non étendu*] tenant compte des particularités de leur mission. Les entreprises qui seraient dans l'impossibilité de mettre en œuvre ce dispositif peuvent réfléchir à la conclusion d'un accord dérogatoire soumis à la commission paritaire nationale.

La durée annuelle de travail est fixée à 1 565 heures maximum.

Le temps d'AF ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, les AC étant préalablement déduites de la durée du travail. Ainsi, dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose comme suit :

— heures maximales d'AF = (1 565 h – heures consacrées aux AC) × 0,72 ;

— les heures d'AF sont limitées à un maximum de 1 120 heures par année contractuelle (ce volume pouvant être moindre compte tenu des heures consacrées, sur une année, aux AC).

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à temps plein ; elle peut être portée, à la demande de l'employeur :

— une fois par an, à 42 heures hebdomadaires maximum, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours (dans ce cas, l'AF ne peut excéder 25,20 heures au cours de la semaine suivante) ;

— une fois tous les 3 mois, à 35 heures en moyenne sur une période de 3 semaines maximales consécutives.

A l'exception des heures de congés payés, de jours de congés mobiles (v. n° 9) et de jours fériés (déjà prises en compte pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF), les heures d'absence (heures de formation et de délégation notamment) sont déduites du plafond annuel de 1 120 heures d'AF dans un rapport 72/28.

EXEMPLE : un formateur D ou E [formateur non cadre ♦ *Accord du 16-1-2017 non étendu*] a cumulé 100 h d'absence : le ratio 72/28 est appliqué à ces heures. Ainsi, 72 h (100 × 72 %) sont considérées comme « gelées » et ont pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 048 h (1 120 h - 72 h).

3° Durée du travail des formateurs des catégories F, G et H :

le contrat de travail peut prévoir que leur rémunération présente un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée de travail.

♦ *Art. 10-2 modifié par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO) et art. 10-3 modifié par accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 4-8-2013, applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour civil du mois au cours duquel son avis d'extension est publié au JO) et par accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension et art. 10-4*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

19 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation des absences sur 12 mois après 1 an d'ancienneté.

Délai de carence en cas de maladie (pas de délai de carence en cas d'AT) : 7 jours. Toutefois, à raison d'une fois par an, de date à date, ce délai sera amené à 3 jours. De plus, pour un arrêt de travail ≥ 30 jours, le délai de carence de 7 jours sera rétroactivement supprimé.

Montant (après déduction des indemnités journalières de la SS ou complémentaires) : 100 % du salaire pendant 30 jours, 75 % du salaire les 60 jours suivants.

Ces périodes sont majorées de 15 jours pour la tranche à 100 % et de 10 jours pour la tranche à 75 % par tranche de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours pour chacune des périodes.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie pendant la durée d'indemnisation.

3° Maladie et congés payés : périodes de maladie indemnisées à taux plein assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

♦ *Art. 12 et art. 14 modifié par avenant du 3-7-91 étendu par arrêté du 1-4-92, JO 9-4-92*

20 Maternité ■ Indemnisation : maintien du salaire brut sous déduction des indemnités journalières de la SS pendant l'arrêt.

♦ *Art. 15 modifié par avenant du 3-7-91 étendu par arrêté du 1-4-92, JO 9-4-92*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

21 Retraite complémentaire ■ Institution : non désignée.

Cotisation minimum : 6 % depuis le 1-1-94.

♦ *Accord du 20-12-91 étendu par arrêté du 1-4-92, JO 9-4-92*

22 Régime de prévoyance ■

1° Organismes assureurs recommandés :

— pour les garanties décès (en capital), incapacité et invalidité : AG2R, APICIL et MALAKOFF MÉDÉRIC ;

— pour la garantie rente éducation : OCIRP.

REMARQUE : les entreprises ayant souscrit un contrat d'assurance auprès d'un autre organisme assureur que ceux recommandés, doivent satisfaire aux obligations du régime.

A compter du 1-1-2016, les entreprises qui décident d'adhérer auprès d'un des organismes assureurs recommandés peuvent faire l'objet d'une demande de cotisation unique ou étalée ♦ *Avenant du 28-6-2016 non étendu*.

2° Bénéficiaires : personnels inscrits à l'effectif et titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittent, à l'exclusion des intervenants.

3° Cotisations (réparties 50 % employeur et 50 % salarié).

Pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein, l'intégralité des cotisations décès et rente éducation est prise en charge dans le cadre des garanties présentant un degré élevé de solidarité (v. 4°, g) ci-après), sous réserve d'un plafond de salaire brut annuel équivalent temps plein ≤ 22 000 €.

a) *Taux conventionnels*

Catégorie	Taux	Assiette
Personnel non affilié à l'AGIRC	1,32 %	Tranche A
	1,95 %	Tranche B
Personnel affilié à l'AGIRC	1,58 %	Tranche A
	2,21 %	Tranches B et C

b) *Taux d'appel du 1-1-2016 au 31-12-2017*

1. Personnel non affilié à l'AGIRC

Garantie	Tranche A		Tranche B	
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toute cause	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %
Décès accidentel	0,010 %	0,010 %	0,010 %	0,010 %

Garantie	Tranche A		Tranche B	
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Double effet, invalidité totale et définitive, frais d'obsèques	0,020 %	0,020 %	0,020 %	0,020 %
Rente éducation	0,050 %	0,050 %	0,050 %	0,050 %
Incapacité de travail	0,10 %	0,10 %	0,14 %	0,14 %
Invalidité	0,225 %	0,225 %	0,435 %	0,435 %
Total	0,525 %	0,525 %	0,78 %	0,78 %
	1,05 %		1,55 %	

2. Personnel affilié à l'AGIRC

Garantie	Tranche A		Tranches B et C	
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toute cause	–	0,54 %	–	0,54 %
Décès accidentel	–	0,06 %	–	0,06 %
Double effet, invalidité totale et définitive, frais d'obsèques	–	0,05 %	–	0,05 %
Rente éducation	–	0,11 %	–	0,11 %
Incapacité de travail	–	0,21 %	0,25 %	–
Invalidité	–	0,53 %	–	0,75 %
Total	–	1,50 %	0,25 %	1,51 %
	1,50 %		1,76 %	

4° Prestations

a) Salaire annuel de référence : total des rémunérations brutes ayant servi de base au calcul des cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail et perçues au titre d'activités salariées effectuées dans les entreprises relevant de la CCN, en tenant compte de tous les éléments du salaire (13^e mois, primes, avantages en nature).

b) Prestations en cas de décès : versement d'un capital décès, exprimé en % du salaire de référence.

Situation	Personnel affilié à l'AGIRC	Personnel non affilié à l'AGIRC
Décès toute cause :		
– décès du salarié	300 % + 30 % par personne à charge	150 % + 30 % par personne à charge
– décès simultané du salarié et de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, avec personne à charge (1)	600 % + 60 % par personne à charge	300 % + 60 % par personne à charge
– décès simultané des 2 conjoints tous 2 participants	2 capitaux distincts de 300 % + 30 % par personne à charge	2 capitaux distincts de 150 % + 30 % par personne à charge
Décès par accident de la circulation dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives (1) :		
– décès du salarié	600 % + 60 % par personne à charge	300 % + 60 % par personne à charge
– décès simultané du salarié et de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, avec personne à charge	900 % + 90 % par personne à charge	450 % + 90 % par personne à charge
– décès simultané des 2 conjoints tous 2 participants	2 capitaux distincts de 600 % + 60 % par personne à charge	2 capitaux distincts de 300 % + 60 % par personne à charge
Décès postérieur du conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS (1)	300 % + 30 % par personne à charge	150 % + 30 % par personne à charge

(1) Maximum (majorations pour personnes à charge comprises) : 480 % pour le personnel non affilié à l'AGIRC, 960 % pour le personnel affilié à l'AGIRC.

En cas d'invalidité totale et définitive, capital décès versé par anticipation en plus de la rente d'invalidité ; de même en cas d'invalidité

totalité et définitive du conjoint survivant ayant des enfants à charge.

c) Prestations en cas d'invalidité temporaire totale : versement d'indemnités journalières complémentaires de celles de la sécurité sociale garantissant 83 % du salaire de référence :

— aux salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas du maintien de salaire par l'employeur, sous réserve qu'ils justifient de 3 mois continus ou discontinus d'ancienneté (ou 75 jours de travail) au cours des 12 derniers mois. Les indemnités sont versées en cas d'arrêt au moins égal à 21 jours consécutifs et après 3 jours de carence en cas de maladie ;

— aux salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dès que cesse le droit à la rémunération totale par l'employeur et jusqu'à la reprise du travail ou à la constatation de l'invalidité.

d) Prestations en cas d'invalidité permanente totale ou partielle : versement d'une rente complémentaire destinée à garantir 83 % du salaire de référence, déduction faite du salaire partiel éventuel et de la pension de la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente totale (3^e catégorie), capital décès versé par anticipation.

e) Rente éducation : en cas de décès ou d'invalidité totale et définitive, le montant de la rente est le suivant :

— 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant de moins de 6 ans ;

— 12 % par enfant âgé de 6 à 16 ans ;

— 15 % par enfant de plus de 16 ans, et jusqu'à leur 25^e anniversaire s'il poursuit des études.

Rente cumulative avec le capital décès et ses majorations.

f) Frais d'obsèques : en cas de décès du salarié, de son conjoint (concubin ou partenaire d'un PACS) ou d'une personne à charge, versement d'une indemnité égale aux frais réellement engagés à concurrence du plafond mensuel de la SS pour le décès du salarié ou de son conjoint, ou de la moitié de ce plafond pour le décès d'un enfant à charge.

g) Garanties présentant un degré élevé de solidarité : dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés ou dans le cadre d'un fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés : financement d'actions collectives de prévention ou prise en charge de la cotisation de certaines catégories de salariés (v. notamment 3^o ci-avant).

◆ Accord du 3-7-1992 étendu par arrêté du 7-12-92, JO 17-12-92, modifié en dernier lieu par avenant du 19-11-2015 étendu par arrêté du 27-12-2016, JO 4-1-2017, applicable à compter du 1-1-2016, par avenant du 28-6-2016 non étendu, applicable à compter du 1-1-2016 et par avenant du 21-10-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 30-4-2017, applicable à compter de sa date de signature ◆ Accord du 13-10-2008 étendu par arrêté du 10-7-2009, JO 18-7-2009, applicable à compter du 1-1-2009

23 Régime de frais de santé ■ Régime applicable à compter du 1-1-2016 pour les entreprises adhérentes et à compter du 18-2-2017 (date de la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 19-11-2015) pour les entreprises non adhérentes.

REMARQUE : pour les entreprises disposant déjà, au 19-11-2015, d'une couverture collective et obligatoire en matière de frais de santé, délai de mise en conformité de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 19-11-2015 (soit jusqu'au 18-5-2017) si les garanties applicables dans l'entreprise sont inférieures à la couverture minimale de branche de niveau 1 ; délai porté à 24 mois à compter du 1-1-2016 si les garanties sont supérieures. Comparaison à effectuer sur l'ensemble du régime (condition d'ancienneté, dispenses d'affiliation, financement et notamment cotisation patronale minimale, niveau des garanties). Pour les prestations, comparaison à opérer sur chaque type de garanties (ligne par ligne) de la couverture minimale de niveau 1.

1° Bénéficiaires : tous les salariés (salariés sous CDI, CDD, contrat intermittent y compris pendant les périodes non travaillées, salariés exerçant dans les DROM-COM) dès le premier jour du contrat de travail, à l'exclusion des intervenants occasionnels exclus du champ d'application de la CCN (v. n^o 1).

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ici).

2° Organismes assureurs recommandés : AG2R Prévoyance, Harmonie Mutuelle et Malakoff Médéric Prévoyance.

3° Cotisations

a) *Principes généraux* : financement du régime assuré par une cotisation pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du salarié.

La part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD < 12 mois ou dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts est intégralement financée dans le cadre des garanties présentant un degré élevé de solidarité (v. 4° ci-après), pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.

REMARQUE : en cas de souscription par le salarié, de sa propre initiative, d'une extension de couverture au bénéfice de ses ayants droit, la cotisation afférente est à sa charge exclusive.

1. Cotisations du régime obligatoire niveau 1 (couverture minimum) :

— participation de l'employeur au moins égale à 0,545 % du PMSS (soit 17,50 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime général de la SS, 0,25 % du PMSS (soit 8 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle ;

— participation du salarié limitée à 0,545 % du PMSS (soit 17,50 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime général de la SS, 0,25 % du PMSS (soit 8 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle.

REMARQUE : limites non applicables lorsque les garanties obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 1.

2. Cotisations du régime amélioré niveau 2 (l'employeur décide d'améliorer le niveau de couverture des salariés en mettant en place des garanties améliorées, dites de niveau 2, qui revêtent un caractère collectif et obligatoire) :

— participation de l'employeur au moins égale à 0,635 % du PMSS (soit 20,50 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime général de la SS, 0,35 % du PMSS (soit 11 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle ;

— participation du salarié limitée à 0,635 % du PMSS (soit 20,50 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime général de la SS, 0,35 % du PMSS (soit 11 € pour 2016) pour les salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle.

REMARQUE : limites non applicables lorsque les garanties obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 2.

b) *Taux de cotisation applicables dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes recommandés*

1. Cotisations du régime obligatoire niveau 1

	Salariés relevant du régime général		Salariés relevant du régime Alsace-Moselle	
	Pour 2016 (en euros)	Pour 2017 (en % du PMSS)	Pour 2016 (en euros)	Pour 2017 (en % du PMSS)
Salarié	35 €	1,09 %	16 €	0,50 %
Conjoint	39,50 €	1,23 %	21 €	0,66 %
Enfant (1)	22,50 €	0,70 %	10,50 €	0,33 %

(1) Gratuité à partir du 3^e enfant.

2. Cotisations du régime amélioré niveau 2

	Salariés relevant du régime général		Salariés relevant du régime Alsace-Moselle	
	Pour 2016 (en euros)	Pour 2017 (en % du PMSS)	Pour 2016 (en euros)	Pour 2017 (en % du PMSS)
Salarié	41 €	1,27 %	22 €	0,70 %
Conjoint	46 €	1,43 %	27 €	0,84 %
Enfant (1)	24 €	0,75 %	13 €	0,41 %

(1) Gratuité à partir du 3^e enfant.

4° Prestations :

— remboursements complémentaires à ceux de la SS (notamment en matière de frais médicaux ou d'hospitalisation) ;

— dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés ou dans le cadre d'un fonds de solidarité des orga-

nismes assureurs recommandés : actions collectives de prévention, actions individuelles en cas de difficultés sociales ou économiques et prestations d'action sociale ou encore prise en charge de la cotisation de certains salariés (v. 3°, a) ci-avant).

REMARQUE : fonds de solidarité non accessible aux salariés des entreprises n'ayant pas choisi d'adhérer auprès de l'un des organismes recommandés.

♦ *Accord du 19-11-2015 étendu par arrêté du 6-2-2017, JO 18-2-2017, applicable à compter du 1-1-2016 pour les entreprises adhérentes et à compter du 18-2-2017 (date de la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les entreprises non adhérentes, modifié par avenant du 21-10-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 30-4-2017, applicable à compter de la date de sa signature*

Section 8 Dispositions spécifiques aux contrats de travail à durée indéterminée intermittents

24 Organismes et salariés concernés ■ Dans les organismes (ou parties d'organisme) dispensant un enseignement linguistique, il est possible de proposer des contrats à durée indéterminée intermittents pour certains formateurs des catégories D et E [formateurs non cadres ♦ *Accord du 16-1-2017 non étendu*] afin de tenir compte de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Les organismes dispensant des formations d'un autre type peuvent conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise.

NDLR : ces dispositions ont été conclues dans le cadre de l'ancien dispositif de contrat de travail intermittent abrogé en 1993 et rétabli par la loi Aubry II du 19-1-2000 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ *Art. 6 modifié par accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension*

25 Régime applicable ■

1° Seuil de requalification possible d'un contrat à durée indéterminée en intermittent : 715 heures d'intervention en face-à-face pédagogique (FFP) étalées sur 9 mois d'activité glissant sur une période de 12 mois.

En cas de conclusion d'un CDI intermittent, la garantie annuelle est au minimum égale à 70 % de l'activité de l'année précédente.

2° Adaptation de la durée du travail effectuée par application d'une majoration horaire :

- heures de FFP : majorées de 30/70 ;
- autres heures (temps de préparation, recherches et autres activités dites PRAA) : rémunérées au salaire de base.

EXEMPLE : un salarié effectuant 100 heures de FFP voit son bulletin de paye comporter les mentions suivantes : 100 h de FFP ; 30/70 de 100 h, soit 42,85 h de PRAA ; 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ; 2 % au titre des jours mobiles versés à la même époque, soit 2,84 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (FFP + PRAA) est donc au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie majoré de 30/70 dudit taux.

3° Indemnisation des congés :

- congés payés : versement d'une majoration de 10 % quand les congés sont pris ;
- congés supplémentaires mobiles (v. n° 9) : versement d'une indemnité de 2 % au titre des jours mobiles.

4° Indemnisation des absences pour maladie : après 1 an d'ancienneté dans ce type de contrat et après le même délai de carence que pour les autres salariés (v. n° 19), maintien de la rémunération nette de base hors primes pendant 3 mois à hauteur de 75 % du salaire horaire de base, cette base étant calculée en faisant la moyenne par 12 du total des heures effectuées dans les 12 derniers mois (congés payés compris).

♦ *Art. 6*

Section 9 Classification des emplois

Sous-section 1 Ancienne classification des emplois

26 Grille de classification ■ Classification établie sur 9 catégories/niveaux reposant sur les critères classants suivants (définition non reprise en synthèse) : autonomie, responsabilité, formation, expérience professionnelle, polyvalence des compétences, approfondissement des compétences.

De nombreux exemples d'emplois sont positionnés dans la grille de classification ci-après (pour les formateurs, v. les catégories/niveaux D à H).

REMARQUE : l'accès à l'échelon 2 est automatique au bout de 5 ans si le salarié peut justifier d'une actualisation de ses compétences (pour les échelons dans les catégories/niveaux, voir les accords salaires : v. n° 35).

Catégorie	Niveau	Définition des emplois	Exemples d'emplois
Employés spécialisés	A	Exécution de tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de faire. Niveau de connaissances requises : scolarité obligatoire ou, au plus, certificat de formation professionnelle (niveaux VI et V bis, éducation nationale).	Concierge, gardien, coursier, veilleur de nuit, personnel de nettoyage, de petit entretien, agent de service, de bureau, de lingerie, employé de reprographie.
Employés qualifiés	B	Opérations relevant de spécialités définies à enchaîner de façon cohérente suivant les consignes précises et détaillées du responsable hiérarchique. Niveau de connaissances requises : diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, expérience professionnelle ou autre (CAP, BEP, niveaux V et IV b, éducation nationale).	Dactylo, standardiste, employé de bureau, commis de cuisine, sténodactylo, opérateur, aide cuisinier, lingère, magasinier, employé de comptabilité, aide-comptable, employé administratif, employé chargé de tâches de secrétariat, employée de reprographie, opérateur de saisie, employé de bibliothèque.
Techniciens qualifiés 1 ^{er} degré	C	Responsabilité de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Mise en œuvre des moyens nécessaires par applications diversifiées, dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire. Initiative possible pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution, sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur. Responsabilité possible d'un groupe d'employés des niveaux A ou B (répartition et contrôle des tâches). Niveau de connaissances requises : bac, BT (niveau IV, éducation nationale).	Secrétaire-sténodactylo, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative, aide documentaliste ou secrétaire documentaliste, comptable 1 ^{er} échelon (opérations de gestion), pupitreur, programmeur.
Techniciens qualifiés 2 ^e degré	D (3)	Connaissances générales et techniques qualifiées et expérience professionnelle permettant de prendre des initiatives et décisions pour adapter les interventions en fonction de l'interprétation des informations. Possibilité de conseil, contrôle et encadrement d'un groupe composé principalement d'employés (niveaux A et B), et de techniciens qualifiés. Niveau de connaissances requises : BTS, DUT, DEUG (niveau III, éducation nationale). Compétences propres aux formateurs à partir de ce niveau : compétences pédagogiques fondamentales (faire acquérir des savoirs inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant en permanence au public en appréciant ses besoins, mise en œuvre des concepts, méthodes, matériels et équipements, élaboration des comptes rendus et bilans pédagogiques).	Secrétaire de direction, secrétaire trilingue, documentaliste, technicien de documentation, assistant commercial, technique ou administratif, comptable de gestion budgétaire, assistant de gestion, analyste programmeur, réalisateur (réalisation de produits selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projet). Formateur (dans sa spécialité, adaptation de l'animation et de l'enseignement).
Techniciens hautement qualifiés (1)	E	Connaissances générales dans plusieurs domaines ou approfondies dans une discipline, acquises par formation spécifique ou par expérience. Mise en œuvre des travaux à l'initiative du titulaire sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Possibilité d'innovation et d'adaptation dans la réalisation des interventions. Participation à l'amélioration et l'actualisation des enseignements. Prise en compte des incidences financières de la mise en œuvre des stages qu'il anime. En plus d'une activité pédagogique, possibilité d'intervention commerciale à partir de directives (objectifs à atteindre, moyens à mettre en œuvre, règles de gestion à suivre...) Compétences propres aux formateurs à partir de ce niveau : compétences pédagogiques associées. Compétences structurées dans le cadre de métiers et d'emplois spécifiques ou polyvalence générale : analyse de la demande de formation, évaluation des prérequis et compétences terminales, établissement des programmes de formation et du contenu pédagogique, élaboration et suivi des parcours individualisés, élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques ; accueil et information des publics ; orientation, sélection, encadrement et suivi des stagiaires, parrainage de nouveaux formateurs.	Assistant de direction, comptable (ou 1 ^{er} adjoint au chef comptable), chargé d'études, programmeur organique, concepteur-réalisateur de programmes, technicien (concevant des scénarii et définissant les cahiers des charges et éventuellement réalisant des actions de formation dans son domaine de compétence), responsable de service documentation. Formateur ayant à sa disposition des programmes et matières à enseigner.

Catégorie	Niveau	Définition des emplois	Exemples d'emplois
Cadres (1)	F (2)	Responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion dans le cadre de missions ou directives fixées par le supérieur hiérarchique. Acquisition des connaissances par formation (initiale ou continue) ou par expérience professionnelle. Niveau de connaissances requises : diplôme d'ingénieur ou formation de niveau I ou II de l'éducation nationale. Connaissances acquises par formation initiale ou continue ou par expérience personnelle. Compétences propres aux formateurs à partir de ce niveau : compétences institutionnelles éloignées des compétences pédagogiques fondamentales. Le plus souvent, responsabilité et autonomie marquée : entretien de relations avec l'environnement institutionnel ou professionnel, participation à la commercialisation des actions, analyse des besoins de l'entreprise cliente et négociation des cahiers des charges, évaluation des coûts de formation, gestion des budgets dans un cadre de dépenses donné, coordination d'équipe, formation de formateurs.	Chef de groupe (notamment chef comptable), cadre [chargé de la gestion d'un chantier de technologies éducatives (EAO ou autre)], cadre administratif. Formateur (participant à des dossiers d'études et de projets concernant des problèmes posés à l'organisme, en respectant les contraintes pédagogiques, techniques et économiques), formateur (développant des activités globales pédagogiques et/ou commerciales dans le respect des contraintes économiques).
	G	Responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques ou de gestion assumées et exigeant une autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des attributions fixées. Niveau de connaissances requises : diplôme d'ingénieur de niveau I ou II de l'éducation nationale + des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.	Chef de service, de département ou de projet, responsable d'un centre géographique régional (relations avec les entreprises, les stagiaires, les institutions publiques et parapubliques), responsable, dans des domaines déterminés, de l'actualisation des connaissances des formateurs relevant de l'organisme. Formateur ou consultant (chargé d'élaborer des diagnostics et de négocier des conclusions opérationnelles des études et projets soumis à l'organisme avec responsabilités pédagogiques, techniques et économiques qui en découlent), formateur ou responsable d'études, ou responsable de système.
	H	Responsabilités plus importantes qu'au niveau G. Par délégation directe du directeur ou de l'employeur, prise en charge d'un ou plusieurs services et large autonomie d'action, de jugement et d'initiative. Niveau de connaissances requises : niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulièrement rare.	Responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques (dépendant directement du directeur d'établissement), directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue. Formateur ou consultant d'un niveau d'expertise particulièrement élevé.
	I	Responsabilités de même nature qu'au niveau H + exigences d'une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'organisme.	Directeur d'établissement ou directeur régional (délégation de pouvoirs étendue, encadrement et coordination de titulaires classés au niveau H), directeur, responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques (dépendant directement du directeur général de l'organisme), directeur, responsable d'un ensemble de régions.

(1) Les cadres débutants dans la profession, qui, pour l'exercice de leurs fonctions, doivent être titulaires d'un diplôme d'ingénieur (loi du 10-7-34, décret du 10-10-37) ou de formation de niveaux I et II de l'éducation nationale peuvent être classés au niveau E jusqu'à l'âge de 25 ans. Après cet âge, ils sont, selon les exigences de leurs fonctions de cadres, classés au minimum au niveau F.
(2) Niveau du titulaire du CQP « formateur consultant » occupant un poste de formateur consultant ou un emploi dont les compétences sont comparables à celles définies dans le référentiel métier du CQP Accord du 21-4-2006 étendu.
(3) Niveau du titulaire du CQP « assistant de formation » occupant un emploi d'assistant de formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP Accord du 15-6-2015 étendu.

♦ Art. 20 et 21 modifiés par accord du 11-7-94 étendu par arrêté du 4-10-1994, JO 15-10-94 et art. 22 ajouté par accord du 11-7-94 étendu par arrêté du 4-10-1994, JO 15-10-94 ♦ Accord du 11-7-94 étendu par arrêté du 4-10-94, JO 15-10-94 ♦ Accord du 21-4-2006 étendu par arrêté du 4-10-2013, JO 11-10-2013 ♦ Accord du 15-6-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 20-4-2016

Sous-section 2 Nouvelle classification des emplois

27 Mise en œuvre ■ A compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 16-1-2017, les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour appliquer cette nouvelle classification. Toutefois, elle s'applique immédiatement aux salariés recrutés à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

♦ Accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension

28 Principes généraux ■ Classification applicable à tous les salariés de la branche formation, à l'exception des mandataires sociaux et des formateurs occasionnels ou indépendants, qui ne sont pas liés à l'organisme de formation par un contrat de travail.

Classification établie sur 6 critères classants (autonomie, management, relationnel, impact, ampleur des connaissances et complexité et savoir-faire professionnels) comprenant chacun plusieurs « marches ».

Des bonifications valorisant la responsabilité juridique et la polyvalence sont mises en place.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère et des éventuels points de bonification permet de déterminer le coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe.

Les différents emplois de la branche sont classés en 6 familles professionnelles : animation de dispositifs de formation, conseil et accompagnement individuel, ingénierie de formation ou pédagogique, promotion/marketing/commercial, management-gestion d'un organisme ou d'une entreprise et gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces familles sont regroupées en 3 filières de métiers :

— formation, accompagnement et ingénierie (métiers intervenant directement dans le processus pédagogique, ayant la charge de l'animation de dispositifs de formation, du conseil et de l'accompagnement individuel et/ou de l'ingénierie de formation) ;

— développement (métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial de l'organisme et en charge du management et de la gestion de l'organisme) ;

— supports (métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire).

REMARQUE : les emplois-repères non déterminés dans l'accord, seront identifiés ultérieurement dans un guide pratique à vocation pédagogique.

♦ Accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension

29 Critères classants ■



1° Autonomie : niveau de latitude laissé au salarié dans l'emploi, notamment dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Marches	Définition	Nombre de points
1	Application de consignes précises, de procédures connues ou de modes opératoires déterminés (moyens mis en œuvre définis et connus en amont). Vérifications fréquentes et systématisables.	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises, les moyens mis en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens mis en œuvre parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori portant sur l'atteinte des résultats dans des délais convenus et le respect des procédures préconisées.	39
4	Activités définies par des instructions générales. Adaptation des moyens et des méthodes à mettre en œuvre en fonction des aléas. Vérifications non systématiques et a posteriori.	48
5	Axe de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources financières, budgétaires, humaines...). Appréciation de l'activité à moyen-long terme à partir des résultats globaux de l'organisme ou du centre de formation.	90

2° Management : exercice et étendue des responsabilités managériales de l'emploi visé (encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique).

Marches	Définition	Nombre de points
1	Aucun management.	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/métier réalisant des activités simples et/ou disposant d'une autonomie limitée.	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/métier réalisant des activités simples et/ou disposant d'une autonomie limitée ; OU supervision technique de personnels réalisant des activités complexes et/ou disposant de prérogatives d'autonomie ; OU coordination permanente de projet(s) impliquant un seul périmètre fonctionnel et réalisé avec des équipes internes de l'organisme de formation.	29

Marches	Définition	Nombre de points
4	Gestion d'une équipe de personnel mono-filière ; OU coordination permanente de projet(s) impliquant un seul périmètre fonctionnel et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation ; OU coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation ; OU encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée.	39
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe de plus de 3 personnes dont l'autonomie est limitée ; OU coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation.	48
6	Gestion d'une équipe de personnel multi-filière.	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décisions dans le choix et la conception des moyens et des méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement, du centre, de l'antenne, dont le poste a la responsabilité.	90

3° Relationnel : exigences relationnelles de l'emploi envers les apprenants, les clients, les fournisseurs et les partenaires.

Marches	Définition	Nombre de points
1	Échanges élémentaires.	20
2	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu.	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs et/ou publics.	39
4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information auprès d'interlocuteurs et/ou publics de même nature ou multiples.	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ou publics de même nature.	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples.	69
7	Échanges professionnels très complexes avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne.	90

4° Impact : influence et conséquences de l'emploi occupé sur l'organisme de formation (accroissement ou baisse d'activité, satisfaction ou mécontentement des clients, gains ou pertes de productivité...).

Marches	Définition	Nombre de points
1	Impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement (interne ou externe).	20
2	Impacts modérés d'une seule nature essentiellement (interne ou externe).	40
3	Impacts modérés de plusieurs natures combinées essentiellement (interne ou externe).	58
4	Impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (interne ou externe).	90

5° Ampleur des connaissances : niveau des savoirs requis par l'emploi occupé (formation ou expérience professionnelle).

Marches	Définition	Nombre de points
1	Aucune connaissance particulière.	20
2	Notions dans un ou plusieurs domaine(s) ou discipline(s).	32
3	Connaissances générales dans un domaine ou discipline.	43
4	Connaissances générales dans plusieurs domaines ou disciplines ; OU connaissances approfondies d'un domaine ou discipline.	54
5	Connaissances approfondies de plusieurs domaines ou disciplines.	67
6	Expertise dans un ou plusieurs domaines/disciplines.	90

6° Complexité et savoir-faire professionnel : niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi (compétences pédagogiques, relationnelles, commerciales, managériales...), acquis par formation et/ou expérience professionnelle.

Marches	Définition	Nombre de points
1	Exécution de tâches simples, réalisables par l'application de techniques, outils ou modes opératoires requérant pas ou peu d'expériences ou de savoir spécifiques, et directement appréhendables.	20
2	Réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail.	40
3	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et également à des capacités d'analyse pour comprendre des situations de travail et les interlocuteurs.	58
4	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et également à des capacités d'analyse pointues pour comprendre des situations et les interlocuteurs, résoudre les problèmes rencontrés et étudier les enjeux à considérer.	90

♦ Accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension

30 Bonifications ■

1° Responsabilité juridique

Définition	Points de bonification
Aucune délégation de pouvoir	0

Définition	Points de bonification
Délégation formalisée de pouvoir sans responsabilité pénale	20
Délégation formalisée de pouvoir avec responsabilité pénale	40

2° Polyvalence

Définition	Points de bonification
Pas de polyvalence	0
Missions du poste relevant de 2 filières différentes	10
Missions du poste relevant de 3 filières différentes	20

♦ Accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension

31 Table de concordance entre les coefficients et les paliers ■ Détermination du palier de l'emploi par l'addition du nombre de points attribués dans chaque critère et du nombre de points de bonification.

Catégorie	Fourchette des coefficients	Palier
Employé	De 100 à 109	1
	De 110 à 119	2
	De 120 à 132	3
	De 133 à 144	4
	De 145 à 157	5
	De 158 à 170	6
Agent de maîtrise ou technicien	De 171 à 185	7
	De 186 à 199	8
	De 200 à 206	9
	De 207 à 213	10
	De 214 à 219	11
	De 220 à 226	12
	De 227 à 233	13
	De 234 à 239	14
	De 240 à 245	15
	De 246 à 251	16
	De 252 à 257	17
	De 258 à 263	18
	De 264 à 269	19
	De 270 à 277	20
	De 278 à 285	21
De 286 à 293	22	
De 294 à 301	23	
Cadre	De 302 à 309	24
	De 310 à 349 (1)	25
	De 350 à 399	26
	De 400 à 449	27
	De 450 à 499	28
	De 500 à 549	29
	De 550 à 599	30
	à partir de 600	31

(1) Le statut cadre est accordé au salarié se situant entre le coefficient 310 et 349 inclus à condition de satisfaire au moins 2 des 3 conditions suivantes :
- atteindre la marche 3 ou plus sur le critère « management » ;
- atteindre la marche 4 ou plus sur le critère « ampleur des connaissances » ;
- atteindre la marche 6 ou plus sur le critère « autonomie ».

♦ Accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension

Section 10 Salaires, primes et indemnités

32 Indemnité d'usage ■ Voir n° 3.

33 Travail des jours fériés ■ Voir n° 11.

34 Prime exceptionnelle ■

1° 2006 ♦ *Accord du 15-12-2005 étendu*

Prime versée quels que soient le type de contrat et son volume horaire à tout salarié (après période d'essai) présent à l'effectif au jour du versement. Montant proratisé selon la durée annuelle du travail en référence à un temps plein ainsi que pour une durée du contrat de travail < 12 mois civils sur l'exercice 2006 ou en cas de rupture du contrat en cours d'année 2006. Versement dès le 15-12-2005 et au plus tard dans les 2 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. En 2006, possibilité d'imputer cette prime sur les augmentations individuelles ou collectives de l'exercice 2006.

2° 2008 Dispositions exclues de l'extension ♦ *Arrêté du 13-10-2008*.

Dans le cadre de la loi sur le pouvoir d'achat ♦ *Loi n° 2008-111 du 8-2-2008, JO 9-2-2008*, possibilité jusqu'au 30-6-2008 de verser une prime exceptionnelle de 1 000 € maximum exonérées de cotisations sociales.

Disposition applicable aux entreprises < 50 salariés non assujetties à l'obligation de mise en place de la participation.

REMARQUE : cette prime ne peut en aucun cas se substituer aux augmentations prévues par l'accord du 14-2-2008 (v. n° 35).

♦ *Accord du 15-12-2005 étendu par arrêté du 12-5-2006, JO 25-5-2006* ♦ *Accord du 14-2-2008 étendu par arrêté du 13-10-2008, JO 24-10-2008 applicable le 1-11-2008 (1^{er} jour du*

mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO) sans dérogation possible par accord d'entreprise

35 Salaires minima annuels selon l'ancienne classification ■ Au dernier jour de la période annuelle concernée (v. les tableaux ci-après) le salarié qui n'a pas perçu le salaire minimum correspondant à ladite période bénéficie d'une prime de rattrapage.

1° Valeur du point annuelle

Date d'application (début de la période annuelle)	Valeur du point
1-1-2009 (+ 1 %) (1)	98,399 €
1-9-2011 (2)	
1-9-2012 (+ 3,5 %) (3)	101,843 €
1-1-2013 (4)	
1-1-2014 (+ 1,25 %) (5)	103,116 €
1-3-2016 (+ 1 %) (6)	104,147 €

(1) *Accord du 27-4-2009 étendu par arrêté du 29-7-2009, JO 5-8-2009, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.*
 (2) *Accord du 5-7-2011 étendu par arrêté du 25-10-2011, JO 4-11-2011.*
 (3) *Accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 20-8-2012, JO 25-8-2012, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.*
 (4) *Avenant du 23-1-2013 étendu par arrêté du 2-7-2013, JO 13-7-2013.*
 (5) *Avenant du 18-12-2013 étendu par arrêté du 28-4-2014, JO 13-5-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.*
 (6) *Avenant du 10-3-2016 étendu par arrêté du 4-7-2016, JO 12-7-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.*

2° Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein : base 35 h/semaine.

a) Employés (salaires minima fixés forfaitairement)

Catégorie	Niveau	Coeff.	Au 1-1-2009 (1)		
			Partie variable	Partie fixe	Total
Employés spécialisés	A1	100	9 839,90 €	6 012,34 €	15 852,24 €
	A2	110	10 823,89 €	5 182,11 €	16 006,00 €
Employés qualifiés	B1	120	11 807,88 €	4 250,12 €	16 058,00 €
	B2	145	14 267,86 €	1 842,21 €	16 110,07 €

(1) *Accord du 27-4-2009 étendu par arrêté du 29-7-2009, JO 5-8-2009, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Les binômes A1, A2, B1 et B2 (partie fixe) bénéficient d'un relèvement de : 394,84 € pour le niveau A1 ; 535,68 € pour le niveau A2 ; 549,54 € pour niveau B1 et 256 € pour le niveau B2.*

Catégorie	Niveau	Coeff.	Au 1-9-2011 (1)	Au 1-9-2012 (2)	Au 1-1-2013 (3)	Au 1-1-2014 (4)	Au 1-3-2016 (5)
Employés spécialisés	A1	100	16 803,37 €	17 052,00 €	17 205,89 €	17 421,00 €	17 943,63 €
	A2	110	16 966,36 €	17 136,00 €	17 248,79 €	17 465,00 €	17 988,95 €
Employés qualifiés	B1	120	17 021,48 €	17 220,00 €	17 291,70 €	17 508,00 €	18 033,24 €
	B2	145	17 076,34 €	17 304,00 €	17 334,61 €	17 552,00 €	18 078,56 €

(1) *Accord du 5-7-2011 étendu par arrêté du 25-10-2011, JO 4-11-2011. Augmentation de 6 %.*
 (2) *Accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 20-8-2012, JO 25-8-2012, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.*
 (3) *Avenant du 23-1-2013 étendu par arrêté du 2-7-2013, JO 13-7-2013.*
 (4) *Avenant du 18-12-2013 étendu par arrêté du 28-4-2014, JO 13-5-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.*
 (5) *Avenant du 10-3-2016 étendu par arrêté du 4-7-2016, JO 12-7-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.*

b) Techniciens et cadres

Catégorie	Niveau	Coeff.	1-1-2009 (1)	1-9-2011 (2)	1-9-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)	1-3-2016 (6)
Techniciens	Qualifiés 1 ^{er} degré	C1	171	16 826,23 €	17 246,88 €	17 415,15 €	17 415,15 €	18 161,83 €
		C2	186	18 302,21 €	18 759,77 €	18 942,80 €	18 942,80 €	19 371,37 €
Qualifiés 2 ^o degré	D1	200	19 679,80 €	20 112,59 €	20 368,60 €	20 368,60 €	20 623,21 €	20 829,43 €
	D2	220	21 647,78 €	22 134,86 €	22 405,46 €	22 405,46 €	22 685,53 €	22 912,38 €
Hautement qualifiés	E1	240	23 615,76 €	23 851,92 €	24 442,32 €	24 442,32 €	24 747,85 €	24 995,32 €
	E2	270	26 567,73 €	26 833,41 €	27 497,61 €	27 497,61 €	27 841,33 €	28 119,73 €

Catégorie	Niveau	Coeff.	1-1-2009 (1)	1-9-2011 (2)	1-9-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)	1-3-2016 (6)
Cadres	F	310	30 503,69 €	30 808,73 €	31 571,33 €	31 571,33 €	31 965,97 €	32 285,62 €
	G	350	34 439,65 €	34 784,05 €	35 645,05 €	35 645,05 €	36 090,61 €	36 451,51 €
	H	450	44 279,55 €	44 722,35 €	45 829,35 €	45 829,35 €	46 402,22 €	46 866,22 €
	I	600	59 039,40 €	59 629,79 €	61 105,80 €	61 105,80 €	61 869,62 €	62 488,30 €

(1) Accord du 27-4-2009 étendu par arrêté du 29-7-2009, JO 5-8-2009, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.
 (2) Accord du 5-7-2011 étendu par arrêté du 25-10-2011, JO 4-11-2011. Augmentation de 2,5 % pour les niveaux C1 et C2, 2,25 % pour les niveaux D1 et D2, 1 % pour les niveaux E1 à I.
 (3) Accord du 27-3-2012 étendu par arrêté du 20-8-2012, JO 25-8-2012, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.
 (4) Avenant du 23-1-2013 étendu par arrêté du 2-7-2013, JO 13-7-2013.
 (5) Avenant du 18-12-2013 étendu par arrêté du 28-4-2014, JO 13-5-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.
 (6) Avenant du 10-3-2016 étendu par arrêté du 4-7-2016, JO 12-7-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

36 Salaires minima annuels selon la nouvelle classification ■

Palier	Fourchette des coefficients	Au ... (1)
1	De 100 à 109	17 943,63 €
2	De 110 à 119	17 988,95 €
3	De 120 à 132	18 033,24 €
4	De 133 à 144	18 056,81 €
5	De 145 à 157	18 078,56 €
6	De 158 à 170	18 120,20 €
7	De 171 à 185	18 161,83 €
8	De 186 à 199	19 371,37 €
9	De 200 à 206	20 829,43 €
10	De 207 à 213	21 558,46 €
11	De 214 à 219	22 287,49 €
12	De 220 à 226	22 912,38 €
13	De 227 à 233	23 641,41 €
14	De 234 à 239	24 370,44 €
15	De 240 à 245	24 995,32 €
16	De 246 à 251	25 620,20 €

Palier	Fourchette des coefficients	Au ... (1)
17	De 252 à 257	26 245,09 €
18	De 258 à 263	26 869,97 €
19	De 264 à 269	27 494,85 €
20	De 270 à 277	28 119,73 €
21	De 278 à 285	28 952,91 €
22	De 286 à 293	29 786,09 €
23	De 294 à 301	30 619,27 €
24	De 302 à 309	31 452,44 €
25	De 310 à 349	32 285,62 €
26	De 350 à 399	36 451,51 €
27	De 400 à 449	41 658,87 €
28	De 450 à 499	46 866,22 €
29	De 500 à 549	52 073,58 €
30	De 550 à 599	57 280,94 €
31	à partir de 600	62 488,30 €

(1) Accord « Classifications » du 16-1-2017 non étendu, applicable à compter de son extension (pour la date de mise en œuvre de la nouvelle classification, v. n° 27).

